

C.H.S.C.T. NATIXIS PARIS

Paris, le 14 Mars 2019

PROCES VERBAL de la REUNION PLENIERE
Du COMITE D'HYGIENE, de SECURITE et des CONDITIONS de TRAVAIL
Du 14 Mars 2019

Mme **BAUMIER** Sylviane	**Présidente du CHSCT**
Mme. **LABADIE** Séverine	DRH - Relations Sociales
M. **SINIGAGLIA** Yves	Inspecteur du Travail
M. **PERRIER** Alain	DIL – Directeur Sécurité
M. **GAYRAUD** Olivier	DIL - Secrétariat général
Dr **AVIGNON** Bernard	Médecin du Travail
Dr **LANEN** Isabelle	Médecin du Travail
Dr **LE LOUET** Ariane	Médecin du Travail
Mme **FAVE LEPLEUX** Claire	Assistante Sociale
Mme **LAURENT** Sabine	Assistante Sociale
M. **LUCARELLI** Joël	**Secrétaire du CHSCT** (CGT)
M. **GIAUFFRET** Philippe	Secrétaire Adjoint du CHSCT (UNSA) *départ 17h30*
M. **BATTAGLIA** Pierre	Représentant du personnel (sans étiquette) *départ 17h30*
Mme **CARBONARO** Isabelle	Représentante syndicale (CGT)
M. **CHAFFI** Abdelkarim	Représentant du personnel (CFTC) *le matin*
M. **CHARRIER** Nicolas	Représentant syndical (CFTC)
M. **CHEVALDIN** Serge	Représentant du personnel (UNSA)
M. **DUFEU** Florian	Représentant du personnel (CGT)
M. **GATTESCO** Laurent	Représentant du personnel (CFDT)
Mme **GALLEGO-MULLOT** Carol	Représentante syndicale (CFDT) *départ 17h30*
M. **HUARD** Dominique	Représentant du personnel (SNB)
M. **LEIBMANN** Laurent	Représentant du personnel (UNSA)
Mme **LINAN** Lydia	Représentante du personnel (SNB) *départ 17h30*
Mme **NIEMEC** Martine	Représentante du personnel (SNB)
M. **ROYER** Didier	Représentant du personnel (CGT) *départ 17h30*
M. **TERRANA** Franck	Représentant du personnel (CFTC)

Absents excusés

Mme **BOUILLY** Estelle	Assistante Sociale
Mme **LAURENT** Sabine	Assistante Sociale
Mme **LANORD** Evelyne	Représentante du personnel (UNSA)
M. **LECLERC** Gilles	Représentant du personnel (SNB)
M. **LEROUGE** Valère	Représentant syndical (UNSA)
M. **PIERRARD** Bruno	Représentant syndical (SNB)
Mme **VILLANI** Nadine	Représentante du personnel (UNSA)

SOMMAIRE

rôle des médecins du travail pour initier une enquête et n'a rien à voir avec ce qu'il nous a dit.

La deuxième, c'est que tous les élus du CHSCT se valent et je suis très contrariée de voir que vous ne voulez parler qu'au Secrétaire. Nous tous pouvons intervenir. Je suis représentante syndicale, je ne suis pas élue mais tous les élus sont aussi bien les uns que les autres concernés par les enquêtes et peuvent être interrogés en direct pour y participer.

La troisième, je vous propose que vous nous soumettiez les questionnaires que vous avez, à nous tous les élus, que l'on puisse travailler dessus en séance. Ce serait peut-être une bonne chose, parce qu'il y a un certain nombre de points que l'on peut certainement voir et on pourrait en débattre ensemble. Ce serait intéressant.

La quatrième, c'est qu'il y a eu une décision du Conseil des Prud'hommes de Paris concernant comment organiser et mettre en place les enquêtes et ce qui doit être restitué. J'en ai déjà parlé, j'ai déjà fait un mail aux élus quand le numéro de Droit Ouvrier est paru, je l'ai là sous les yeux, je pense qu'il est tout à fait intéressant et que c'est un bon guide pour organiser les choses. Je vous invite à vous y référer. C'était dans le numéro du mois de février 2018 une décision du Conseil des Prud'hommes de Paris.

Mme LA PRESIDENTE.- Peut-être juste pour rebondir sans revenir sur tous les points que vous avez évoqués, Madame CARBONARO, sur le fait que les élus CHSCT puissent être tous partie prenante aux enquêtes, cela a toujours été le cas. Là en l'occurrence je m'adresse au Secrétaire du CHSCT, puisque c'est lui qui souhaitait être l'interlocuteur sur le dossier de Monsieur VIALA. Mais c'est toujours le CHSCT. De très nombreux membres élus du CHSCT ont participé à des enquêtes et c'est le CHSCT qui, en préparatoire, décide de qui va participer aux enquêtes. Ce n'est pas du tout à la main de la Direction. C'est quelque chose propre à l'instance.

En ce qui concerne le fait de soumettre tous les questionnaires à tout le monde, ce n'est pas un questionnaire type, le questionnaire est adapté à chacune des situations. Je pense que c'est très important justement qu'il y ait cette souplesse apportée pour être au plus près de la problématique à instruire et qu'il soit construit avec, par l'équipe qui va conduire l'enquête, à l'éclairage des éléments approfondis dont elle dispose sur la situation en question. Donc je pense que le format le plus efficace est celui-ci.

Sur les 2 autres points, je n'y reviendrai pas, je pense que sur ce point-là on est allé au bout de ce que l'on pouvait se dire ce matin.

Si vous en êtes d'accord, je propose que Séverine puisse, pour le coup, vous faire une restitution de la dernière Commission qui s'est tenue le 10 janvier... excusez-moi, le 1er février dernier, et qui notamment a permis de faire une restitution de l'enquête qui a été conduite sur le périmètre recherche économique.

Mme LABADIE.- Sylviane mentionnait la date du 10 janvier, mais effectivement la restitution de l'enquête sur le périmètre recherche économique s'est tenue en Commission RPS le 1er février 2019, la réunion du 10 janvier n'ayant pas pu se tenir. Lors de cette réunion, les 2 RRH en charge de cette enquête, RRH qui ne suivent pas le périmètre de la Recherche économique et qui avaient donc été désignées en application des modalités de l'accord RPS du coup pour mener cette enquête, ont fait cette restitution.

Pour rappel, le contexte en fait de démarrage de cette enquête, sur le périmètre Recherche économique, cela fait suite à un signalement du médecin du travail qui a attiré l'attention de la Direction des Ressources Humaines et du Secrétaire du CHSCT sur la situation des collaborateurs du service Recherche économique au 47 Quai.

Suite à ce signalement et après un échange en CHSCT le 10 octobre 2018, il a été décidé

d'engager une enquête interne sur ce périmètre selon les modalités de l'accord RPS. Dans ce contexte, une enquête a démarré en octobre 2018. La méthodologie de préparation de cette enquête, comme c'est fait habituellement, a été de préparer un questionnaire avec un certain nombre de questions qui seraient utilisées systématiquement pour chacun des entretiens, sachant que ce questionnaire a été partagé avec les représentants du personnel qui se sont portés volontaires pour participer à cette enquête. Une liste de 12 personnes a été arrêtée pour être entendues dans le cadre de cette enquête. Il s'agit de tous les collaborateurs de la Recherche économique. Et ensuite, une fois cette liste arrêtée et le questionnaire défini, les entretiens ont pu être menés entre le mois d'octobre et le mois de novembre.

Il ressort de cette enquête de manière globale, et c'est ce qui a été présenté en Commission RPS, qu'un certain nombre de dysfonctionnements sont apparus, liés notamment à des relations interpersonnelles difficiles, un sentiment de manque de solidarité professionnelle, une incompréhension des exigences qualité par l'équipe PAO par un processus de réalisation des différentes tâches qui pouvaient être perfectibles, et une certaine forme d'incertitude concernant l'avenir professionnel des collaborateurs.

Voilà globalement les grandes thématiques ressorties du constat et sur lesquelles les RH en charge de cette enquête ont souhaité travailler pour pouvoir proposer des plans d'action qui ont été présentés en Commission RPS. Ces plans d'action reprennent différentes actions collectives et individuelles qui ont pour but d'améliorer la régulation des relations interpersonnelles, à la fois sur le plan individuel et collectif.

Ces plans d'action et ce constat global ont été présentés aux équipes de la Recherche économique lors d'une réunion qui s'est tenue en février, le 7 février. Les collaborateurs étaient présents à cette restitution. Et suite à cet échange et à la présentation des plans d'action, la RRH en charge du périmètre est aujourd'hui en charge de décliner les différents plans d'action progressivement sur les prochaines semaines pour pouvoir faire en sorte que la situation s'améliore au sein de cette équipe.

M. LUCARELLI.- Quel est le plan d'action ? C'est prendre des mesures pour que la situation s'améliore ? C'est cela le plan d'action ?

Mme LABADIE.- Les différentes mesures collectives qui ont été proposées : la mise en place déjà d'un coaching d'équipe avec un coach externe et avec un suivi sur plusieurs semaines qui est engagé avec un prestataire qui va mener un certain nombre d'entretiens individuels et des réunions collectives avec les collaborateurs pour les accompagner dans le cadre de ce coaching. Une mission OHEO aussi va démarrer très probablement pour améliorer le process de production des flashs...

M. LUCARELLI.- Une quoi ? Je n'ai pas compris.

Mme LABADIE.- Une mission d'organisation, des équipes organisation pour aider les équipes à travailler sur leur process de production, notamment les flashs. Des actions de sensibilisation à la qualité aussi vont être mises en place pour aider les collaborateurs à améliorer la visibilité de leurs différentes productions. Et un certain nombre de mesures plus individuelles, des propositions de médiation vont être proposées aux collaborateurs du coup pour justement améliorer et mieux réguler les relations interpersonnelles qui peuvent pour certains êtres difficiles.

M. LUCARELLI.- Le coaching, ce n'est que pour les collaborateurs, c'est cela ? Ce n'est pas pour les responsables, les managers ?

Mme LA PRESIDENTE.- C'est un coaching d'équipe en fait.

M. LUCARELLI.- Cela ne manage pas la responsable, c'est cela ?

Mme LA PRESIDENTE.- C'est surtout que le sujet visait à mieux faire travailler ensemble des équipes qui ont aujourd'hui des difficultés à collaborer et à trouver chacun sa place dans un

dispositif global, d'où ce travail à la fois sur les relations au sein de l'équipe et sur la remise à plat des process. Là, le sujet ne visait pas uniquement le collaborateur.

M. LUCARELLI.- Ce que vous dites, c'est un problème de process.

Il n'y a pas de problème de personnes ?

Mme LA PRESIDENTE.- De process et de personnes. Si, entre elles. Entre personnes.

M. LUCARELLI.- Entre collaborateurs ou entre collaborateurs et managers ? Quel est le problème ?

Mme LA PRESIDENTE.- Au sein de l'équipe.

M. LUCARELLI.- Est-ce un problème entre le manager et l'équipe ou est-ce à l'intérieur de l'équipe ?

Mme LA PRESIDENTE.- Je pense qu'il y a notamment des sujets à l'intérieur de l'équipe.

M. LUCARELLI.- Il y a notamment. Mais y a-t-il des sujets qui sont des problèmes de relations des collaborateurs avec leur responsable ?

Vous voulez que je pose les questions plus clairement ?

Mme CARBONARO.- Je préfèrerais que vous nous expliquiez ces problèmes de relations interpersonnelles, comment vous les analysez, si vous avez pu déterminer quels étaient ces problèmes. Est-ce que ce sont des problèmes d'âge ?

Mme LA PRESIDENTE.- Je propose aux élus du CHSCT qui ont conduit cette enquête de faire la restitution plus précise.

Mme CARBONARO.- De votre côté, comment avez-vous analysé ?

Mme LA PRESIDENTE.- Madame CARBONARO, je n'ai pas conduit l'enquête. Les mieux placés pour avoir le bon niveau de visibilité sur le sujet, ce sont les élus.

Nous, ce que l'on peut vous dire, c'est qu'un certain nombre de problématiques ont été identifiées de relations entre les collaboratrices de l'équipe puisqu'il y a majoritairement des collaboratrices, des problèmes de positionnement entre elles, d'interaction, de clarification de leur rôle et responsabilité. Qu'il y a eu sans doute des incompréhensions par rapport au niveau d'exigence posé là par une personne qui coordonne le travail de cette équipe en charge de la production des publications des restitutions de Monsieur ARTUS. Qu'il y a sans doute eu aussi dans le processus de réalisation des problématiques de qualité qui créent sans doute des tensions, et cela, c'est effectivement à la fois entre les personnes et avec la personne qui coordonne l'activité opérationnelle et qui a posé le curseur en termes de niveau d'exigence de manière plus forte que cela n'était le cas par le passé, dans un contexte où les nouvelles technologies jouent un rôle prégnant, puisque quand on travaille sur les réseaux sociaux, la réactivité que l'on doit avoir, les modalités de communication ne sont pas les mêmes que lorsque l'on est sur un flash, que l'on produit de manière écrite une fois par jour.

Ce sont tous ces sujets là qui, je pense, ont cristallisé la situation au sein de l'équipe. Je ne sais pas si les personnes qui y ont participé souhaitent apporter un éclairage mais je pense qu'il y a un sujet au sein de l'équipe entre les personnes et il y a un sujet avec le niveau d'exigence. Evidemment, cela

renvoie derrière à la personne qui pose ce niveau d'exigence, qui est posé par rapport au contexte évolutif de ce qui a un impact sur le métier des assistantes PAO en question.

Mme CARBONARO.- Il m'est d'avis que si le diagnostic est bien précis et bien clair, il est plus facile peut-être de trouver les solutions adaptées. Là on a un petit peu le sentiment, vu de loin puisque je n'ai pas le détail, que vous avez des solutions toutes prêtes. Le coaching est un peu une solution toute prête.

Mme LA PRESIDENTE.- Je ne peux pas vous laisser dire cela. Le coaching n'est pas une solution toute prête. Quand on parle d'un coaching d'un manager, quand on parle d'un coaching d'équipe, ce sont 2 solutions différentes. Quand on parle d'une mission d'organisation, c'est quelque chose qui est complémentaire. Le plan d'action est global et il est partagé avec les élus, avec les équipes, et il est fait pour adresser le sujet. Je ne peux pas laisser dire que l'on a des questionnaires tout faits, des solutions toutes faites. Ce n'est absolument pas comme cela que les sujets sont instruits.

Mme LINAN.- On était 2 à assister aux entretiens. Philippe GIAUFFRET qui a fait une partie des entretiens avec une RRH dont je ne me souviens plus le nom et moi qui ai fait une autre partie d'entretien avec Sophie...

Mme LA PRESIDENTE.- Sophie CHEYSSON, et l'autre RRH était Mathilde PRIMAULT.

Mme LINAN.- Après, la restitution a été faite. On a réuni nos comptes rendus d'entretiens qui ont été vus et revus par les filles. Je crois qu'il y avait surtout des filles.

Que peut-on dire ? On a un service avec un chef un peu adulé comme un dieu vivant, Patrick ARTUS, qui est le chef économiste. Je n'ai pas d'autres mots pour le qualifier parce que franchement, j'ai rarement vu cela. Et en fait qui est tout sauf un manager.

Tout le monde s'accommodait de cela très bien. Il y avait des tensions peut-être qui vont et qui viennent entre elles, parce qu'il y a un pool d'assistantes qui font du secrétariat comme je ne pensais plus que cela existait chez nous. Elles retranscrivent. Monsieur ARTUS est quelqu'un qui écrit beaucoup, qui écrit, qui écrit. Il écrit la nuit, il écrit le jour, il écrit dans le train, il écrit tout le temps, et il n'a pas d'ordinateur, il n'a pas de téléphone. Il produit, il produit des articles brillants et il donne ses écrits, elles retapent et elles en font des flashs économiques qui foisonnent. Il y en a des tonnes et des tonnes comme cela. Une équipe aussi met des graphiques sur les productions écrites. Et il y a une consultante qui, elle, a été embauchée il y a quelques années pour passer à l'ère du digital et produire des tweets, tweeter les flashs de Monsieur ARTUS. Elle est économiste aussi, prof, barrée là haut.

Cela a énormément changé quand ils sont passés un peu à devoir produire des flashs, des tweets, flasher les tweets. Cela a commencé à mettre des impératifs horaires parce que l'on ne flashe pas à n'importe quelle heure et là les tensions ont commencé à se créer parce qu'en fait elles ont essayé de mettre en place des process, ou pas, que chacune réprouvait.

En fait, il y a des petits groupes qui se créent et il n'y a pas trop de coordination. Tout le monde quand même s'est accordé à dire qu'il y avait vraiment beaucoup de difficulté à travailler avec cette consultante qui finalement a dû prendre un rôle de management indirect, parce que Monsieur ARTUS ne manage personne, alors qu'il pourrait, parce qu'avec le charisme visiblement dont il fait preuve et qu'il a vis-à-vis de ses équipes, il pourrait leur faire faire n'importe quoi je pense.

Là il ne le fait pas, cela ne l'intéresse pas. Il écrit. C'est l'intellectuel.

Et donc tout cela découle de cela, de cette carence de process et de cette carence de management, et aujourd'hui elles sont arrivées dans un état de souffrance. Certaines ont pleuré, elles

souffraient vraiment. Il y a une réelle souffrance assez inquiétante et de filles finalement assez jeunes pour certaines, avec un travail dont on ne sait même pas ce qu'il va advenir parce que Monsieur ARTUS va bientôt partir à la retraite. Il faut qu'il parte à un moment donné.

M. SINIGAGLIA.- Il est salarié ?

Mme LINAN.- Oui, il est salarié. Il a 67 ans, je ne sais pas trop. Il est salarié, personne ne regardait trop ce qui se passait chez lui. Il a un peu carte blanche. C'est ultra politique on va dire comme positionnement. C'est le chef économiste. On croit que ce sont des dieux vivants.

M. LUCARELLI.- Il faut lire son portrait dans Wikipedia. Il semblerait qu'il n'ait pas vu arriver la crise.

Mme LINAN.- En tous les cas, ce qui a été compliqué, c'est quand même finalement qu'il faudrait remettre sur les rails, avoir une façon de travailler ensemble parce que c'est quand même une grosse équipe, ce sont des gens intelligents et qui souffrent parce qu'aujourd'hui ce n'est plus adapté. On n'est plus au Moyen Âge.

M. SINIGAGLIA.- En quoi c'est le Moyen Âge ?

Mme LINAN.- En quoi c'est le Moyen Âge ? Parce qu'il écrit et à ce moment-là elles doivent remettre en forme tout et la consultante elle décrypte tout, c'est elle qui dit « quand il souligne un petit peu comme cela, il faut mettre en gras, quand il entoure un peu comme cela… », elle est à la virgule près. Il faut que les filles fassent et refassent et refassent, c'est tatillon.

On a l'impression que ce sont un peu les galériennes qui doivent mettre en forme un truc. Cela ne sera jamais assez beau ni assez bien fait. C'est pour cela que j'estime que c'est le Moyen Âge, parce que ce n'est pas comme cela que l'on travaille aujourd'hui normalement. Le collaborateur n'est pas un serviteur.

Le collaborateur n'est pas un serviteur, je le répète. Personne ne travaille comme cela. Demain il part à la retraite, il faut qu'elles puissent travailler, être employables au sein de Natixis dans d'autres services. Personne ne fait cela, personne ne travaille comme cela en fait. C'est ennuyeux.

Cela nous est venu un peu comme cela en plein dans le nez parce qu'elles étaient en souffrance extrême. Certaines voulaient partir, une, je crois, voulait vraiment partir, 2 ne se parlaient plus du tout, c'était extrêmement violent, une des filles qui se prend tout le monde, avec qui plus personne ne peut communiquer à part 1 ou 2. Donc il faut faire des médiations pour qu'elles se reparlent. C'est parti dans des trucs… Je ne comprends même pas que cela puisse arriver à un tel niveau.

M. SINIGAGLIA.- Et les effets sur la santé ?

Mme LINAN.- Délétères.

M. SINIGAGLIA.- C'est quoi sur la santé ?

Mme LINAN.- Des pathologies de stress, certaines ont de l'eczéma, des insomnies, elles pleurent.

M. SINIGAGLIA.- Y a-t-il des arrêts de travail liés au travail ?

Mme LINAN.- Non. Je n'ai pas vu cela. Non, pas d'arrêts de travail. Par contre, elles sont passées en télétravail, cela a été problématique parce qu'il fallait mettre des process, genre un tableau de

suivi. Même cela, impossibilité de mettre en place. Il veut des lignes, la consultante veut des lignes, l'autre ne veut pas mettre des lignes. On est dans des trucs...

Elles s'accordent à travailler comme cela. Une journée de télétravail, cela leur a fait beaucoup de bien, finalement elles arrivent à bien s'organiser comme cela et cela leur permet de souffler. Tout le monde souhaite travailler et tout le monde est content de travailler pour Patrick ARTUS parce que Patrick ARTUS, ce n'est pas un manager mais c'est Patrick ARTUS. Vraiment. On nous l'a dit, « mais c'est Patrick ».

M. LUCARELLI.- Il est quand même responsable de ce qui se passe dans ce service.

Mme LINAN.- Complètement. 100%. 3 000 %.

M. SINIGAGLIA.- Pourquoi n'est-ce pas écrit dans la retranscription que vous avez faite, Madame ? Pourquoi n'est-ce pas écrit ?

Parce que si l'on veut prendre, vous appelez cela un plan d'action, des mesures pour que les choses s'améliorent, qu'il y ait une amélioration des conditions de travail, il faut d'abord savoir quelles sont les causes, les développer. Il ne suffit pas de dire, j'ai relevé ce que vous avez dit, « problèmes interpersonnels, incompréhension » et d'autres choses. Mais tant que vous ne qualifiez pas les choses, tant que vous ne précisez pas quelles sont les causes, excusez-moi de revenir, c'est comme un accident du travail, quand on se coupe un doigt sur une machine, on essaie de comprendre pourquoi la machine a coupé le doigt. On s'attaque aux causes de telle façon que l'on prenne la bonne mesure. On change la machine, on protège la machine, on sous-traite le travail fait avec la machine parce que l'on n'est pas capable de travailler avec cette machine, etc. Il y a des solutions à prendre. Mais si on n'est pas d'accord sur les causes, que peut-on faire après pour les mesures ? Quand vous nous présentez l'idée de coach, c'est la solution toujours miracle. C'est le coach qui va... voilà.... s'attaquer aux causes.

En bref, quand Monsieur ARTUS sera parti...

Mme LINAN.- Il va bientôt partir.

M. SINIGAGLIA.- On pourra travailler.

Mme LINAN.- C'est cela.

M. SINIGAGLIA.- Je ne connais pas Monsieur ARTUS, je ne regarde pas la télévision, donc je n'ai aucun problème sur ce Monsieur, je ne sais pas qui c'est.

M. LUCARELLI.- C'est un éminent économiste à la télé.

M. SINIGAGLIA.- Je ne connais pas du tout.

Mme LINAN.- Il a ses entrées à l'Elysée.

M. SINIGAGLIA.- C'est quand même lui qui donne le travail ?

Mme LINAN.- Oui.

M. SINIGAGLIA.- Enfin, qui donne travail, qui fait produire. Et on est dans cette situation. On peut mettre toujours des coachs et des mesures inter individuelles, des médiations, en plus avec l'idée quand même qu'il faut améliorer le produit, c'est-à-dire qu'il faut la qualité parce que pour l'instant il n'y aurait pas la qualité.

Mme LINAN.- Non.

M. SINIGAGLIA.- Est-ce vraiment prouvé qu'il n'y a pas la qualité ?

Mme LINAN.- Oui, elles le disent toutes. C'est prouvé, c'est ressenti.

M. SINIGAGLIA.- On fait du mauvais travail ?

Mme LINAN.- Elles n'arrivent pas et c'est hyper chronophage ce qu'elles font parce qu'il y a des méthodes aujourd'hui...

M. LUCARELLI.- La qualité est-elle jugée par le manager, par la consultante manager ? Qui a décidé qu'il n'y a pas de qualité ?

Mme LINAN.- Non, ce sont elles, elles ont du mal à... Tu as des outils, quand ton patron ne partage pas, c'est compliqué pour elles de se faciliter le travail et même de travailler en collaboration. D'avoir accès même à des logiciels, un logiciel qui leur permettrait, je ne sais pas, de remplir les tableaux plus facilement, des choses qui pourraient les sortir de ce travail qui n'est quelque part pas très gratifiant de taper au kilomètre. C'est vraiment cela.

Donc elles ont essayé mais ce n'est jamais assez bien fait parce que la consultante est complètement psychorigide et d'une lourdeur je dirais... pardon de dire cela mais c'est la vérité, je m'en moque, c'est une universitaire, elle a l'impression qu'elle corrige ses élèves. Ce ne sont pas des élèves, ce sont des filles, elle n'a pas des élèves. Là on a un choc de culture en fait entre des intellectuels de haut vol et le pool de secrétariat. Les gens qui font les graphiques sont des économistes. Ce ne sont pas des benêts.

M. LUCARELLI.- Peut-on rappeler qui est cette consultante ? Peut-on le rappeler ? Parce que l'on n'en parle pas ? Vous le savez, Madame Baumier, et Madame LABADIE, vous n'en avez pas parlé. Cette consultante en fait est externe à Natixis, ce n'est pas une salariée de Natixis. Elle a été embauchée par Monsieur Patrick ARTUS. On m'avait dit que les problèmes venaient d'elle et que son contrat se terminait à la fin de l'année dernière mais il a été renouvelé. Et on me dit aussi que ce contrat n'est même pas... a été validé par le service achats. Ce qui me semble impossible chez Natixis de pouvoir faire un contrat, embaucher un prestataire sans passer par le service achats. Donc cette personne est externe à Natixis. Et qui plus est, cerise sur le gâteau, cette personne est une collaboratrice de Patrick ARTUS. C'est elle qui coécrit les livres avec Patrick ARTUS. C'est même Patrick ARTUS qui a été son Directeur de thèse. Donc c'est un peu troublant.

Il est évident que Monsieur Patrick ARTUS ne peut pas être objectif vis-à-vis de cette collaboratrice qu'il apprécie sûrement puisqu'il écrit des livres avec elle, c'est lui qui a été son souteneur de thèse. Donc on ne peut pas demander à Patrick ARTUS d'être critique envers cette personne. Malheureusement ce que ne voit pas Patrick ARTUS, c'est qu'elle n'est pas capable de mener un service. On peut être brillant universitaire, écrire des livres, d'ailleurs lui-même Patrick ARTUS ne manage pas son équipe d'après ce que j'entends.

Voilà le décor.

Si vous cherchez des mesures, il me semble qu'en plantant le décor, on peut voir les mesures que l'on doit prendre. Déjà, cette personne ne doit pas manager l'équipe, ce n'est pas possible, puisqu'elle n'est pas capable. D'après ce que j'entends, elle ne sait pas le faire.

Mme LA PRESIDENTE.- Elle ne manage pas l'équipe, elle coordonne les travaux, ce qui n'est pas la même chose.

Mme LINAN.- Elle relit. Comme elle est économiste, elle relit, ils ont une grande communauté intellectuelle.

M. LUCARELLI.- Dans ce que je viens de dire, me suis-je trompé, y a-t-il des erreurs ? Parce que vous ne relevez pas, Madame Baumier. Vous représentez la Direction, si ce que je dis est faux, il faut me corriger, me dire « Monsieur Lucarelli, ce que vous dites est inexact ».

Mme LA PRESIDENTE.- En tout cas, je vous ai dépeint la situation telle que je la voyais à l'éclairage de la restitution faite.

M. SINIGAGLIA.- Ce que j'ai entendu avant, cela n'a aucun rapport avec ce que j'entends là maintenant.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est-à-dire ?

M. SINIGAGLIA.- Ce qui a été lu, je ne sais pas si c'est validé par tous les membres de la Commission RPS, mais ce qui a été lu n'a aucun rapport avec le décor coloré que je viens d'entendre par 2 personnes ou 3.

Mme LA PRESIDENTE.- En quoi ? Cela m'intéresse d'avoir des précisions.

M. SINIGAGLIA.- Vous dites « incompréhension, problèmes interpersonnels », on ne sait pas lesquels, « incertitude sur l'avenir et manque de solidarité » peut-être.

Mme LA PRESIDENTE.- « Et process de réalisation des tâches perfectibles, incompréhension des exigences de la qualité ».

M. SINIGAGLIA.- Madame, quand il y a eu l'affaire DSK, je parle vraiment d'autre chose, on a dit « comportement inapproprié ». Cela ne veut rien dire. On prend des mots qui n'ont aucun rapport avec la réalité de la situation. Vous savez bien que ce n'était pas « inapproprié », c'était autre chose. Il y a eu des viols, etc.

Quand vous mettez des mots, ce que l'on appelle des mots valise, « incompréhension, problèmes interprofessionnels, processus, incertitude, etc., manque de solidarité », on ne sait pas ce que cela veut dire et là on nous raconte autre chose.

Mme LA PRESIDENTE.- J'entends, Monsieur l'inspecteur.

M. SINIGAGLIA.- Vous ne parlez pas des effets sur la santé. On est quand même dans une Commission de conditions de travail. Ici CHSCT, on parle des conditions de travail. Vous voyez bien qu'il y a des conditions de travail extrêmement détériorées. Ce n'est pas ce que vous avez dit, ce n'est pas ce qui a été lu comme rapport de la Commission RPS.

Mme LA PRESIDENTE.- On n'est pas dans une Commission RPS, donc ces échanges ont eu lieu de manière très approfondie avec les élus CHSCT de la Commission RPS. C'est un état de fait qui a été largement partagé.

Là on est sur un point de l'ordre du jour qui porte sur un bilan. On n'a pas vocation, en tout cas me semble-t-il, à refaire de façon très approfondie les échanges qui ont lieu en Commission RPS.

Je pense que tous ceux qui étaient en Commission RPS ce jour-là peuvent confirmer que cet échange sur les modalités d'interaction au sein de l'équipe a été largement partagé et la restitution qui vous a été faite, c'est une synthèse. Dans le document, il y a un niveau plus précis sur l'ambiance de

travail, l'évolution de la situation de travail, la nature des comportements inappropriés, la nature des difficultés relationnelles pour les qualifier, tout ce qui concerne la considération et le soutien tels que perçus par les salariés. Il y a un volet qui concerne le stress et le mal-être, un volet qui concerne les conditions de travail et un volet qui concerne plus spécifiquement les entretiens annuels. Evidemment, on n'est pas rentré dans ce niveau de détail-là parce que ce n'est pas comme cela que s'articulent les prérogatives de chacune de nos instances d'échange mais évidemment...

M. LUCARELLI.- Ce rapport, ce que vous dites, c'est quoi ? C'est le compte rendu de la Commission RPS dont vous parliez ou les débats de la Commission RPS ?

Mme LA PRESIDENTE.- Tout à fait, le compte rendu, et il y a eu des échanges.

M. LUCARELLI.- Dans le compte rendu, est-il marqué tout ce que vous venez de dire ?

Mme LA PRESIDENTE.- Oui.

M. LUCARELLI.- Je vais aller le chercher alors. On fait une suspension de séance. Je vais chercher le compte rendu.

Quelqu'un a-t-il le compte rendu ?

J'en ai pour 2 secondes. Je vais le chercher.

Mme LA PRESIDENTE.- Dites-nous combien de temps dure la suspension de séance.

M. LUCARELLI.- On fait une suspension de séance. Je vais chercher le document.

M. DUFEU.- Le Secrétaire vous l'a dit : le temps de trouver le compte rendu, à moins que vous l'ayez, Madame.

L'intervention du Secrétaire a été claire : le temps de trouver le compte rendu. Si vous l'avez, la suspension s'arrête.

(La séance suspendue à 11 heures 07 est reprise à 11 heures 27)

M. LUCARELLI.- Il est 11 heures 27, nous pouvons reprendre la séance, si la Présidente est d'accord.

Mme LA PRESIDENTE.- Bien sûr. Reprenons la séance.

M. LUCARELLI.- Là on a le compte rendu de la Commission RPS. Je peux le lire. Non ?

Chacun peut prendre connaissance du compte rendu qui est en fait assez succinct. On ne voit rien dans le compte rendu en rapport avec ce qui vient d'être dit sur la situation du service de Patrick ARTUS.

Mme LA PRESIDENTE.- Je pense surtout, Monsieur Lucarelli, que vous n'avez pas imprimé la pièce attachée à ce mail qui était le support de présentation plus exhaustif qui a fait l'objet d'une présentation à la Commission.

M. LUCARELLI.- La pièce jointe ? Je vais aller l'imprimer.

Mme CARBONARO.- Elle n'est pas mentionnée dans le mail ?

Mme LA PRESIDENTE.- Si, mais il faut l'imprimer à côté.

Mme LABADIE.- Je vous précise juste qu'il est écrit que cette présentation a été réalisée sur la base du support de synthèse confidentiel figurant en pièce jointe. Voilà. Et qui a permis d'échanger avec les membres de la Commission sur le sujet.

M. DUFEU.- Vous l'avez ?

Mme LA PRESIDENTE.- Elle a été envoyée en pièce jointe mais simplement cela n'a pas été imprimé.

M. DUFEU.- Vous, membre de la Direction, vous l'avez ?

Mme LA PRESIDENTE.- On l'a envoyée, donc oui, on l'a.

M. LEIBMANN.- C'est en électronique, pas en papier.

M. DUFEU.- J'ai bien compris. Mais pourquoi n'aidez-vous pas à la bonne tenue de cette séance ? Surtout que vous êtes Présidente de l'instance, donc si vous êtes au courant de ce mail et de la pièce jointe, que l'on se mette tous ensemble pour aller plus vite.

Mme LA PRESIDENTE.- Vous voulez que je fasse quoi ? Que j'aille faire les photocopies de la pièce jointe ? C'est ce que vous me demandez ?

M. DUFEU.- Aider le Secrétaire. Vous êtes Présidente.

Mme LA PRESIDENTE.- Ecoutez, l'ensemble des membres de la Commission ont reçu le message. Si le Secrétaire veut le faire passer par mail, je n'ai pas de sujet, mais je ne vais pas aller faire les photocopies. Je ne pense pas que ce soit mon rôle en tant que Présidente.

M. DUFEU.- Quand on vous demande un document, c'est votre rôle, Madame.

M. ROYER.- Un grand nombre des élus ici présents ont des ordinateurs. On pouvait recevoir des mails.

Mme CARBONARO.- Le message est daté du 13 mars, 20 heures 53. Donc je pense que tout le monde n'a pas ouvert son ordinateur cette nuit ni avant de venir à la réunion ce matin.

Mme LA PRESIDENTE.- Je précise juste que l'objet n'était pas de refaire les échanges. On n'est pas en Commission RPS, on est en CHSCT. L'objectif n'était pas que l'on reparte sur des débats et des discussions de fond sur le sujet et je pense qu'encore une fois ce n'est pas comme cela que l'on procède habituellement.

Donc OK, si vous voulez refaire les échanges de la Commission RPS, je n'y vois pas d'objection, simplement les matériaux ont été mis à disposition, et encore une fois, je ne pense pas avoir vocation à faire les copies ce matin de ce support là.

(La séance suspendue à 11 heures 30 est reprise à 11 heures 44)

M. LUCARELLI.- Si vous le souhaitez, nous pouvons reprendre la séance.

J'ai imprimé le dernier compte rendu de la Commission RPS qui, je le rappelle, a été diffusé hier soir avec d'autres pièces pour le CHSCT, mais ce compte rendu de Commission RPS n'a été diffusé qu'aux membres de la Commission et, je le rappelle, la Commission RPS n'a rien à voir avec le CHSCT. Et faire valoir la qualité de membre du CHSCT aux personnes qui siègent à la Commission RPS, c'est une forfaiture parce que ce n'est pas parce que les gens sont membres du CHSCT que la Commission a à voir avec le CHSCT.

Et je suis désolé, j'ai participé aux négociations et l'ancienne Commission était une Commission du CHSCT et la nouvelle, non. J'ai demandé à Madame TRICON-BOSSARD d'enlever cette référence CHSCT et elle l'a fait. Ce n'est pas dans l'accord. La Commission RPS n'est pas une Commission du CHSCT. La qualité des membres, qui ne sont pas tous au CHSCT, n'en fait pas une Commission ou une antenne du CHSCT. Je suis désolé, comme je l'ai dit, ici il y a des gens du CE qui y siègent, et pourtant ce n'est pas une Commission du CE.

Cela méritait d'être dit.

Là ce document, maintenant tout le monde l'a, mais en théorie, il n'est que pour les gens de la Commission.

En fait, c'est un peu ce que vous nous avez dit tout à l'heure : le constat, c'est « relations interpersonnelles » difficiles, manque de solidarité professionnelle, incompréhension des exigences qualité pour l'équipe PAO ». Les collaborateurs ne comprennent pas. « Processus de réalisation des tâches perfectible », on ne travaille pas très bien, « incertitudes concernant l'avenir professionnel des collaborateurs », donc des gens qui ne sont pas mobiles, qui s'inquiètent de l'avenir.

On ne voit pas tous les problèmes de santé qui ont été évoqués : des pathologies de stress, l'eczéma, les insomnies.

Mme LA PRESIDENTE.- Ecoutez, ce n'est pas ce qui s'est dit, j'imagine, dans les entretiens. En tout cas, la synthèse à laquelle je faisais référence plus complète se trouve en pages 7 et 8 et c'est à cela que je faisais référence par rapport à la structure des échanges qui ont eu lieu.

M. GATTESCO.- Est-on obligé de refaire en CHSCT tout ce que l'on a fait en Commission RPS ? Parce que j'ai l'impression de renouveler là. Je suis déjà allé en Commission RPS, il y a eu le plan d'action, il y aura un suivi, on en reparlera à la prochaine Commission RPS. Tous les débats ont déjà eu lieu et on recommence en plénière. Cela me fatigue.

Mme LA PRESIDENTE.- J'ai la même lecture que vous.

M. SINIGAGLIA.- Il y a un réel problème. On est bien dans un problème de conditions de travail, de difficultés avec la hiérarchie entre autres dans ce service. Des préconisations sont prises, est-ce que ce sont les bonnes ? Ce sont des discussions du CHS.

Par exemple en tant qu'inspecteur, je m'étonne quand même que l'on n'essaie pas de clarifier le rôle de la prestataire puisque c'est elle qui en fait est la cadre. C'est celle qui donne les ordres. Un prestataire peut-il donner des ordres à Natixis ? C'est une première question.

Mme LINAN.- Non.

M. SINIGAGLIA.- Je n'en sais rien. Je pose la question.

Quel est le rôle d'un prestataire dans un service comme cela ? Puisque visiblement d'un côté il y a l'économiste, là qui produit, et de l'autre, après, il faut mettre en forme, en œuvre.

Mme LINAN.- En forme, produire, publier.

M. SINIGAGLIA.- Par ailleurs, on parle d'eczéma et de choses comme cela, d'angoisse, et de télétravail qui sert de soupape pour éviter que les gens ne soient mal tous les jours. Il n'est pas du tout évoqué là-dedans les problèmes de santé qu'il y a. Je n'ai peut-être pas bien lu, j'ai lu en diagonal, mais ce sont quand même les médecins du travail au départ en septembre qui ont fait une alerte.

Les médecins du travail aujourd'hui peuvent-ils nous dire les problèmes de santé qu'il y a ? Ce n'est pas déflorer le secret médical, ce sont les problèmes de santé qu'il y a dans ce service.

Dr LE LOUET.- Bonjour, je suis le Docteur LE LOUET. J'ai repris l'activité du Docteur ZELMAR depuis le 19 novembre. C'est vrai que je n'ai pas reçu personnellement ces collaborateurs. J'en ai reçu une puisque dans le plan d'action on avait aussi dit qu'il fallait informer les collaborateurs, qu'ils puissent revenir à leur demande me voir et j'ai reçu une personne dans ce cadre.

La difficulté était en effet, pour elle en tout cas, principalement les liens interpersonnels avec les autres assistantes. Donc on a travaillé là-dessus.

Sur ce qui est des problématiques de santé, ce qui ressort principalement, ce sont des éléments d'anxiété, de stress, des troubles plutôt psychologiques. Après, il n'y a pas de pathologies... Je n'ai pas recensé les pathologies précises de chaque personne qui est venue.

Mme LINAN.- Lors de mes entretiens, une m'a dit qu'elle avait de l'eczéma qui revenait.

Je pourrais vous dire, qui mais je pense que je ne dois pas le dire là.

Dr LE LOUET.- Non.

Mme LA PRESIDENTE.- Juste une précision, en sachant qu'il y avait la remarque que ces mentions n'étaient pas reprises dans le compte rendu. Ce ne sont pas des éléments qui ont été partagés dans le cadre de l'enquête. Ce sont des éléments confidentiels et à titre individuel qui concernent des salariés qui n'ont pas fait le choix, en tout cas dans le cadre de l'enquête, d'évoquer ces problèmes de santé.

Dr LE LOUET.- Tout à fait. Je pense que l'on peut rester sur les aspects psychologiques en effet globalement, mais on ne va pas rentrer dans les éléments confidentiels de chaque salarié, au risque qu'il y ait violation du secret médical.

M. SINIGAGLIA.- Excusez-moi, dans le compte rendu de l'enquête Recherche économique, c'est peut-être écrit si cela a été dit, certains disent qu'ils ont de l'eczéma, d'autres disent qu'ils n'arrivent plus à dormir, ce n'est pas de la violation du secret médical. C'est de dire que parmi tous ces gens-là, des gens souffrent, et les souffrances en question, cela se traduit par des eczémas, des maux d'estomac, des pertes de cheveux, des pertes de poids ou au contraire des prises de poids, etc. Vous connaissez tous les effets dévastateurs que peuvent avoir des souffrances au travail qui peuvent être des harcèlements d'ailleurs qui ont des effets souvent terribles sur les personnes, qui peuvent aller jusqu'à des tentatives de suicide. Vous connaissez.

Dr LE LOUET.- Tout à fait. Mais je suppose que ce qui est restitué dans l'enquête, ce sont les dires des collaborateurs.

M. SINIGAGLIA.- Oui.

Mme LA PRESIDENTE.- Cela veut dire que ces sujets n'ont pas été évoqués dans l'enquête qui a été conduite. Vous le voyez, ce qui a été mentionné et qui figure en page 7, c'est le fait que

certaines personnes par exemple ont pleuré pendant l'entretien. Ou en page 8, je ne sais plus.

On n'est pas là pour cacher les choses, on dit les choses telles qu'elles ont été observés ou telles qu'elles sont dites le jour de l'entretien. Si les personnes n'ont pas parlé de résonance sur leur santé, on ne va pas aller inventer dans le compte rendu, ou relever des choses qui ont pu être dites, certaines par ailleurs à titre tout à fait individuel et confidentiel.

L'objectif est d'être dans la neutralité, dans l'observation, dans la prise en compte des perceptions individuelles de cette situation et de son incidence sur le positionnement dans l'entreprise et sur la santé, et on retranscrit ce qui est dit en fait.

M. SINIGAGLIA.- Non, excusez-moi, Madame, votre notion de neutralité ne convient pas. Il faut poser la question aux gens : êtes-vous malade à cause de votre travail ? Avez-vous des symptômes liés à votre travail ? C'est une question précise. C'est une question orientée et il faut poser cette question. Quand il y a un accident du travail, vous dites au salarié : votre doigt a-t-il été coupé ou pas ? Oui, bien sûr que l'on pose cette question.

Je ne vois pas pourquoi pour les RPS, au nom de la neutralité, je ne pose pas de questions indiscrètes. Si, il faut poser des questions indiscrètes. C'est une enquête, ce n'est pas « je fais une photographie ». Ce n'est pas une photographie, c'est une enquête. Et une enquête, c'est poser des questions. Après, les gens répondent ou non. « Avez-vous des conséquences sur votre santé ? » Et vous pouvez même leur dire par exemple : ne dormez-vous plus ? Prenez-vous des médicaments ? Etes-vous suivi par un psychologue ? Avez-vous eu des envies de vous suicider ? Est-ce que ceci ? Est-ce que cela ?

Oui, il faut poser ces questions, bien sûr. Il faut aller au plus profond pour comprendre l'affaire.

Mme LA PRESIDENTE.- Je pense que tout est quand même…

M. SINIGAGLIA.- Et vous allez me dire « non, ce n'est pas neutre ».

Mme LA PRESIDENTE.- Monsieur l'inspecteur, je pense que tout est aussi question de mesure par rapport au contexte.

M. SINIGAGLIA.- C'est cela l'enquête. C'est une enquête de police, excusez-moi, Madame. Quand on fait une enquête sur ces choses-là, c'est une enquête de police, et une enquête de police pose les vraies questions. Ce n'est pas « dites-moi ce que vous voulez dire ». Ce n'est pas que cela.

Mme LA PRESIDENTE.- Ce n'est pas ce que l'on dit non plus. Encore une fois, un questionnaire…

M. SINIGAGLIA.- Quand vous parlez de neutralité, je ne sais pas ce que cela veut dire.

Mme LA PRESIDENTE.- Demander aux gens s'ils ont de l'eczéma, non, je ne pense pas que je leur poserai cette question.

Par contre leur demander si leur situation de travail s'est dégradée et si cela a une résonance pour eux, oui, et cela fait partie des questions qui sont dans le questionnaire.

M. SINIGAGLIA.- C'est parce que vous voulez cacher les effets sur la santé.

Mme LA PRESIDENTE.- Pas du tout. Monsieur l'inspecteur, je ne vous permets pas de me faire ce procès d'intention.

M. SINIGAGLIA.- Oui, je vous le dis comme cela.

Mme LA PRESIDENTE.- Parce que c'est un procès d'intention.

M. SINIGAGLIA.- Ce n'est pas un procès d'intention. Il faut aller au cœur des choses.

Il faut dire : « avez-vous de l'eczéma ? Avez-vous perdu du poids ? Buvez-vous 3 fois plus ? Fumez-vous comme un pompier ? » Oui, bien sûr. « Est-ce lié à votre travail ou pas ? » Oui, il faut poser ces questions.

Mme LA PRESIDENTE.- Je pense que l'on n'est pas des médecins.

M. SINIGAGLIA.- Ce n'est pas pour les soigner, Madame. C'est simplement pour savoir : « avez-vous de l'eczéma ? »

Mme LA PRESIDENTE.- Demander à quelqu'un qui décrit une situation très light la concernant « avez-vous des envies de suicide ? », je ne suis pas sûre que ce soit comme cela que l'on posera la relation d'échange avec les collaborateurs.

Les questionnaires sont formalisés avec les élus, avec les équipes en charge des enquêtes, je ne suis pas spécifiquement à titre individuel en charge, et encore une fois ils sont adaptés à la situation, au contexte qui a été remonté.

Je prends note de ce que vous me dites et les prochaines...

Mme LINAN.- Excusez-moi, je vais juste compléter ce que vous dites, parce que j'ai les comptes rendus secrets, les PV d'audition. Il y en a bien une qui dit, je vais citer juste la phrase, il n'y a pas de nom, « il y a 18 mois les filles avaient entamé une démarche mais elles ont reculé, donc une démarche pour faire une action, pour faire un signalement RH sur leur souffrance. Là, il faut remarquer que nous sommes 3 à avoir fait de l'eczéma ». C'est dans le PV.

Peut-être n'est-ce pas ressorti clairement écrit mais c'est bien dit. Donc en fait on peut noter qu'il y a des pathologies de stress physiques autres que psychologiques. Psychologiques et physiques.

Dr LE LOUET.- De toute façon, c'est souvent lié. Mais si vous faites remplir des questionnaires de santé aux collaborateurs et qu'ensuite un certain nombre de personnes vont échanger sur ces questionnaires, cela veut dire que l'on va partager les problèmes de santé de ces collaborateurs finalement. Donc on va mettre en évidence...

M. ROYER.- C'est le problème de santé qui est lié au travail. Je ne vois pas où est le problème.

Dr LE LOUET.- C'est un secret médical.

M. ROYER.- De la même façon, les thématiques abordées dans la méthodologie pour faire l'interview réduisent en fait les informations que donne le collaborateur. Il y a juste des thématiques qui ne font pas ressortir les problèmes de santé, donc à partir de ce moment-là, on ne peut pas en prendre connaissance. C'est très réducteur.

Mme LA PRESIDENTE.- Je me permets juste, Monsieur ROYER, de redire que le questionnaire n'est pas construit par la Direction. C'est un questionnaire construit à l'éclairage de la situation par les élus et par les RRH de manière conjointe pour être au plus près de la nature de la

problématique qui a été signalée et qui a conduit à initier cette enquête. Donc tenons compte de nos échanges pour se dire que, dans une prochaine situation, il faudra peut-être regarder de manière plus approfondie ce point.

Je n'ai pas d'avis sur le sujet, je dis simplement, puisque l'on a l'impression qu'il y a un procès d'intention vis-à-vis de la Direction, que ce n'est pas la Direction qui est à la manœuvre sur ces sujets. On est bien dans un process conjoint où chacun, élu du CHSCT comme RRH, a la responsabilité de s'assurer que le questionnaire construit va bien pouvoir adresser l'ensemble des problématiques liées à la situation.

Et encore une fois, je pense que les personnes qui ont assisté à ces enquêtes peuvent le dire, l'idée est que les questionnaires soient structurants et que l'on s'assure que l'on ait les mêmes thématiques abordées avec chacun des collaborateurs, bien évidemment, dans les échanges. Ce n'est pas 3 phrases qui nous sont données ou communiquées sur chacune des questions. Il y a un échange et cela ne se restreint pas uniquement à la réponse à la question, puisque l'échange permet d'aller plus loin, de rebondir sur ce qui est évoqué par les collaborateurs pour creuser, approfondir puisque l'on est dans un entretien d'échange, et vous le verrez, les comptes rendus font parfois 15 pages, 20 pages. Chacun est libre de s'exprimer en mettant le curseur là où il souhaite le mettre et d'aller loin dans la manière dont il présente la situation et l'incidence que cela peut avoir à titre individuel par rapport à ses conditions de travail.

M. ROYER.- Donc si je comprends bien, vous rejetez la faute sur les élus qui ont mal structuré le questionnaire…

Mme LA PRESIDENTE.- Je ne rejette aucune faute.

M. ROYER.- … et qui ne se sont pas saisis des questions importantes…

Mme LA PRESIDENTE.- Pas du tout.

M. ROYER.- … pour établir l'arbre des causes.

Mme LA PRESIDENTE.- Pas du tout. Ce n'est absolument pas ce que je viens de dire.

Mme LINAN.- Dans la question posée, peut-être que la prochaine fois on fera un truc beaucoup plus précis du style « avez-vous des pathologies ? ». Parce que peut-être que les gens ne pensent pas tous à les donner.

On avait une question qui ressemble : « vous arrive-t-il de ressentir un certain mal-être ou stress dans l'exercice de vos fonctions ? » Mais c'est peut-être trop vague.

Qu'ils puissent s'exprimer. C'était presque des questions un peu trop fermées ou trop générales qui n'amènent pas à vraiment dire. Celle-là, elle l'a dit d'elle-même, qu'il y en avait 3 qui avaient fait de l'eczéma dernièrement.

M. SINIGAGLIA.- Excusez-moi mais quand on est en souffrance au travail, on souffre à cause du travail. Cela veut dire des gens qui partent en pleurs à la sortie d'un entretien d'évaluation ou je-ne-sais-quoi, ou une maladie liée au travail. Et l'eczéma est peut-être une maladie liée au travail pour les 3 personnes en question. C'est-à-dire que l'on pose la question de telle façon… « quand vous partez en vacances, avez-vous de l'eczéma ? » « Non, je n'en ai plus quand je pars en vacances ». Tiens, bizarre. « Et 3 jours avant le retour au travail ? » « Si, l'eczéma réapparaît parce que je sais que je reviens au travail. »

Et donc si c'est une maladie liée au travail, c'est a priori à l'employeur de payer les soins liés à cette maladie puisque c'est un accident du travail ou une maladie liée au travail. C'est important de savoir à la sortie de l'enquête si c'est lié au travail, comment la personne est remboursée, parce que peut-être que pour l'eczéma on va lui donner 3 pommades, je ne sais pas du tout comment on soigne un eczéma, par contre si elle va chez le psychologue, normalement c'est l'employeur qui doit payer le psychologue puisque c'est lié au travail.

C'est la réglementation que l'on a en termes d'accidents du travail, maladies professionnelles, et vous savez bien qu'il n'y a pas de maladies professionnelles sur les RPS mais il y a la possibilité de maladies liées au travail qui est hors tableau et c'est là-dessus qu'il faut jouer. Donc c'est important de savoir quand même qu'il y a des gens malades dans cette Direction, ils sont 12, peut-être 5 sont malades, ou 3, c'est un indicateur fort. Et pour un médecin du travail et pour une Direction et pour un CHS, c'est un indicateur fort. Il n'est pas normal qu'au travail on souffre. Je ne dis pas que le travail épanouit.

Mme LINAN.- Dans les entretiens, 3 étaient en larmes, une était couverte de plaques. Je l'ai vue. Et un collaborateur, ce n'est pas moi qui ai fait l'entretien, a dit « j'ai peur qu'il y en ait une qui se jette par la fenêtre ».

M. LUCARELLI.- C'est grave cela. J'ai eu l'expérience, quand un collaborateur va mal, on doit lui poser des questions sur sa santé et notamment lui demander s'il a des tendances suicidaires. J'ai déjà vu des collaborateurs en souffrance qui ne voulaient pas aller voir le médecin et qui me disaient qu'ils en avaient ras le bol, qu'ils avaient des tendances suicidaires. Donc j'ai fait en sorte qu'ils aillent voir le médecin. Mais je suis bien obligé de leur poser des questions sur leur santé. Normalement Marie PEZE dit qu'il y a 3 questions à poser dans le cadre d'une souffrance au travail : Un, « venez-vous au travail avec une boule au ventre ? Deux, « prenez-vous des médicaments licites ou illicites ? » Et « dormez-vous bien ? »

Mme LINAN.- Insomnies, perte de poids.

M. LUCARELLI.- Si la réponse est « oui » aux trois questions alors le salarié est en Burn-out (épuisement professionnel) ! Ce questionnaire est très connu, c'est étonnant que l'on ne le trouve pas dans les questionnaires de la RH, on peut décider…

Mme LA PRESIDENTE.- Ce ne sont pas des questionnaires de la RRH, Monsieur Lucarelli. Je précise juste.

M. LUCARELLI.- Ce ne sont pas non plus des questionnaires du CHSCT comme vous avez l'air de le dire.

Dans ces questionnaires, on doit trouver ces trois questions parce que ces trois questions, c'est ce que disent les spécialistes, permettent de détecter quelqu'un en souffrance qui risque de faire un burn-out, une dépression, voire un suicide. On ne les voit jamais dans les questionnaires et on dit qu'il ne faut pas poser des questions sur la santé. Non, c'est le contraire. « Prenez-vous des médicaments ? Buvez-vous de l'alcool ? Prenez-vous des drogues ? » Cela fait partie des critères. Et il y a même des gens prennent des cachets quand ils vont passer l'entretien d'évaluation. Il faut le savoir.

Mme LA PRESIDENTE.- A-t-on terminé sur ce point ?

M. SINIGAGLIA.- Non. Vous n'avez pas répondu, excusez-moi, sur le rôle du prestataire. Est-ce un rôle d'encadrement ? Est-ce admis par votre Direction ?

Mme LA PRESIDENTE.- Pas du tout. Ce n'est pas un rôle d'encadrement. Je l'ai bien précisé quand on a parlé de ce rôle. C'est quelqu'un qui est un expert, qui apporte son savoir-faire et qui est

en coordination de travaux opérationnels mais qui n'a aucun rôle de management, d'évaluation, de donner des ordres, de fixer des objectifs. Non.

M. SINIGAGLIA.- Cela, pouvez-vous le rappeler par note au responsable du service ?

Mme LA PRESIDENTE.- Mais c'est quelque chose qui est très clair avec lui.

M. SINIGAGLIA.- « Très clair avec lui », dans les mesures à prendre, il doit être écrit, puisque vous le dites, la consultante ne donne pas d'ordre. Excusez-moi.

Mme LINAN.- C'est vrai.

M. SINIGAGLIA.- C'est essentiel.

M. LUCARELLI.- Elle a quand même un bureau, seule.

M. SINIGAGLIA.- Il faut quand même recadrer chacun. Et recadrer chacun, la prestataire, c'est très bien, etc. Je suis étonné, je vais dans le couloir, on me dit qu'il y a des relations particulières entre la prestataire et l'économiste en question. Tout le monde sait exactement la situation mais c'est évidemment un non-dit. C'est quand même très fort. « Je ne peux pas le dire. » Je sors, crac, 3 personnes viennent me dire la même chose.

De mon point de vue, dans une administration ou dans une entreprise, il ne peut pas y avoir un chef et quelqu'un dans le service qui soit en situation non officielle, ce n'est pas possible. Parce qu'un évalue l'autre. Là, on est bien dans cette situation. C'est inadmissible qu'il puisse y avoir un lien de subordination.

M. LUCARELLI.- Qui fait l'évaluation des collaborateurs ?

Mme LA PRESIDENTE.- C'est Monsieur ARTUS.

M. LUCARELLI.- Il y a trois critères : boule au ventre, dormez-vous bien, médicaments et drogues. Ce sont les 3 questions à poser pour détecter si les gens sont en risque grave suite à leur travail et on ne les voit pas dans les questionnaires. Pourtant, ce n'est pas moi qui le dis, ce sont les spécialistes des RPS.

Et vous n'avez pas répondu à une remarque que j'ai faite.

Cette personne, on a renouvelé son contrat en janvier et on ne serait pas passé par le service achats. Est-ce normal, cela ?

Mme LA PRESIDENTE.- Je ne sais pas comment a été géré ce contrat. Je ne suis pas en charge de ce dossier.

M. LUCARELLI.- Vous représentez la Direction. Vous êtes au courant de tout.

Mme LA PRESIDENTE.- Cette phrase, Monsieur Lucarelli, vous me la sortez à chaque CHSCT. Non.

M. LUCARELLI.- Normalement on pourrait exiger, mais après il faudrait le voter, que vous vous absentiez, que vous alliez chercher la réponse. La loi dit que vous devez aller chercher la réponse.

Mme LA PRESIDENTE.- La réponse, c'est : le contrat a été signé par la Direction de Natixis.

Je vous propose que l'on clôture ce point ? On a passé beaucoup de temps et on a eu le temps les uns et les autres d'échanger et de partager la vision que l'on avait de la situation.

M. SINIGAGLIA.- Prenez-vous comme mesure de spécifier le rôle du prestataire, de la prestataire ? Pas de lien hiérarchique, pas d'ordre, etc. ?

Mme LA PRESIDENTE.- J'ai bien pris note, Monsieur l'inspecteur.

M. SINIGAGLIA.- Intégrez-vous cette mesure dans le plan d'action ?

Mme LA PRESIDENTE.- Je vous dis que j'ai pris note et que j'en réfèrerai aux personnes en charge d'instruire ce sujet et je vous le confirmerai.

M. LUCARELLI.- Les personnes en charge d'instruire ce sujet ne sont pas présentes en séance. On est bien d'accord, ce n'est pas le CHSCT ?

Mme LA PRESIDENTE.- Je ne parlais pas du CHSCT.

M. SINIGAGLIA.- C'est la Direction, c'est-à-dire les gens au-dessus.

Mme LA PRESIDENTE.- J'ai pris note de votre recommandation et je l'intègre.

Peut-on passer au point 2 de l'ordre du jour ?

M. LUCARELLI.- A-t-on fait le tour de la Commission RPS ? Déjà on n'a pas eu les bilans et on n'a parlé que de ce qui se passe dans le service de Monsieur ARTUS.

Mme LINAN.- J'ai regardé, il a 67 ans.

M. SINIGAGLIA.- L'âge de la retraite à Natixis, c'est quel âge ?

Mme LINAN.- 70 ans.

Mme LA PRESIDENTE.- 70 ans. La mise à la retraite ne peut être envisagée par l'employeur qu'à 70 ans.

Mme LINAN.- 70 ans, c'est cela ?

Mme LA PRESIDENTE.- Oui.

M. LUCARELLI.- Quel âge a Monsieur ARTUS ?

Mme LA PRESIDENTE.- Je vous propose que l'on clôture le débat. On ne va pas refaire le point sur la situation de la retraite de Monsieur ARTUS. Je ne pense pas que ce soit l'objet du CHSCT.

Mme LINAN.- Si, un petit peu quand même, parce que cela peut durer 3 ans encore. C'est cela le truc.

M. LUCARELLI.- Peut-on envisager une retraite anticipée ? Il me semble que ce serait

une mesure efficace.

Mme LA PRESIDENTE.- Je comprends quand même qu'il sera très regretté par son équipe le jour où il partira.

M. LUCARELLI.- On va leur éviter leur eczéma.

M. LEIBMANN.- Vous avez bien résumé, Madame Baumier : ils vont regretter Patrick ARTUS mais peut-être ne regretteront-ils pas le départ d'une autre personne.

Mme LINAN.- Ils regretteront la personne mais pas son management ou son manque de management. Et ce qu'il faut vraiment aussi mettre en place, c'est une employabilité ailleurs que sous la coupe de ce Dieu vivant.

M. LEIBMANN.- 3 ans, c'est bien pour commencer à…

Mme LA PRESIDENTE.- Cela fait partie justement du plan d'action. Vous verrez qu'un volet concerne l'accompagnement des collaborateurs dans leur réflexion par rapport à leur projet professionnel, là où ils en sont, là où ils veulent aller, les formations que l'on peut envisager, et tout cet accompagnement que l'on peut mettre en place.

M. SINIGAGLIA.- Ce sont les victimes qui doivent partir.

Mme LA PRESIDENTE.- Ce n'est pas ce que je dis. Je dis que c'est forcément un service qui évoluera et il faut que l'on anticipe la manière dont on accompagne la montée en compétences des personnes en charge de ces activités. Ce n'est pas du tout une question de victimes qui doivent partir. C'est juste une responsabilité d'entreprise comme pour l'ensemble des collaborateurs que d'être dans une gestion de carrière qui permette à chacun justement de ne pas se retrouver en difficulté à un moment, parce que là elles sont sur un métier très particulier dans l'entreprise et que l'on sait que dans la durée, ce métier forcément évolue en termes de compétences. D'ailleurs on l'a vu, réseaux sociaux, digital, modes de fonctionnement, et c'est cela que l'on souhaite accompagner.

Mme CARBONARO.- N'y a-t-il pas une urgence à les sortir de la situation de souffrance malgré tout ?

Mme LA PRESIDENTE.- C'est bien l'objet du plan d'action mis en place.

Mme LINAN.- Certaines veulent faire autre chose mais pas toutes.

M. DUFEU.- Excusez-moi, Madame la Présidente, quelle que soit la qualité de cette personne qui fait de la recherche et des publications économiques, vous avez laissé faire une façon de travailler qui n'existe pas dans l'entreprise. Vous avez mis en difficulté ces personnes. On ne travaille pas à faire du secrétariat tel que cela a été décrit. Donc vous avez la responsabilité, pas de les remettre à niveau mais de leur réapprendre le travail actuel dans l'entreprise. C'est sans rapport avec votre dernière remarque. Evidemment l'entreprise et ce métier changent à l'ère du digital mais l'écart dont on parle n'est pas à ce niveau. Il est parce que, tout à l'heure on parlait de Moyen Âge, ces personnes se sont mises à travailler d'une façon on pourrait dire ancienne mais dégradée. On pourrait dire qu'elles ont été déqualifiées. Après, ce n'est pas de mobilité dont on parle. On ne parle pas de mobilité, on parle de reclassement.

Mme LA PRESIDENTE.- Monsieur DUFEU, je ne parle ni de mobilité ni de reclassement. Je parle d'accompagnement de la montée en compétences.

M. DUFEU.- C'est bien ce qui me gêne. Ce sont les termes que vous utilisez. Si vous les utilisez auprès de moi, ce n'est pas grave, mais c'est vis-à-vis des collaborateurs. Si vous sortez ce genre de termes vis-à-vis des collaborateurs, vous allez créer un nouveau problème. Ce n'est pas de l'accompagnement.

Choisissez d'autres termes parce que là il y a besoin qu'elles soient, je ne sais pas comment dire, aidées, qu'on les réadapte.

Mme LINAN.- Qu'on les réadapte.

M. DUFEU.- Qu'on les reclasse.

Mme LA PRESIDENTE.- Elles ne veulent pas être reclassées déjà. Je pense qu'il faut repartir de la demande des salariés.

M. DUFEU.- Elles ont perdu leur métier peut-être.

Mme LA PRESIDENTE.- Pas du tout. Ce n'est pas ce que l'on est en train de dire. Pas du tout. Et la nature de leur mission évolue, d'où la mission OHEO, les formations à de nouveaux modes de fonctionnement, etc.

C'est vraiment cela qui est au cœur du plan d'action notamment sur ce volet-là. En sachant que les personnes en plus ne sont pas forcément là depuis 30 ans sur ce poste. On a aussi des personnes qui sont jeunes et c'est plutôt la nature du métier qui est concerné, là, pour le coup.

M. DUFEU.- Le métier va changer beaucoup parce que dans ce service, ils travaillent de façon très différente par rapport à ce qui se fait dans l'entreprise, surtout avec l'accélération dont vous avez parlé. Donc faites attention à ce plan d'action pour remettre les gens au niveau de l'entreprise telle qu'elle fonctionne et aux mots que vous utilisez.

C'était ma remarque principale.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est noté.

M. LUCARELLI.- Si l'on devait conclure, on dirait que ce n'est pas brillant, ces enquêtes de la Commission RPS qui n'ont rien à voir avec le CHSCT.

Mme LA PRESIDENTE.- Je vous laisse utiliser le qualificatif qui vous semble adapté. Je pense que l'on est dans une volonté d'instruire les dossiers de manière professionnelle et de trouver des solutions, et c'est bien cela qui nous anime.

M. LUCARELLI.- Cela dure depuis combien de mois déjà cette affaire ? Parce que les solutions, il faut les trouver tout de suite. Il ne faut pas laisser passer des mois et des mois.

Mme LA PRESIDENTE.- C'est exactement la remarque que je vous faisais, Monsieur Lucarelli, sur le dossier de Monsieur VIALA, si je puis me permettre.

M. LUCARELLI.- Monsieur Jean-Eric Viala est en arrêt maladie. Cela y est, le mal est fait. Monsieur VIALA est en arrêt maladie, il n'est pas à son poste en train de souffrir.

Mme LA PRESIDENTE.- Il est en arrêt maladie mais est-il bien chez lui ? Ne souffre-t-il pas de la situation ?